Gemeente Wijchen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Wijchen.

Nr. 42448
15 mei
2015

Tijdelijke verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Rijk van Nijmegen

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen; gelezen het voorstel van de Bestuurscommissie Werk van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen van 12 november 2014,
gelet op artikel 6 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen en artikel 8a eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en artikel 10b, vierde lid van de Participatiewet;
gelezen het voorstel van de bestuurscommissie,
besluit vast te stellen de:

TIJDELIJKE VERORDENING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET RIJK VAN NIJMEGEN

Artikel 1. Definitie

Het college van B&W: Het college van Burgemeester en Wethouders waar de belanghebbende zijn woonplaats heeft, zoals bedoeld in de artikelen 10 lid 3 en artikel 40 lid 1 van de Participatiewet.

Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college van B&W stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college van B&W de volgende criteria in acht:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid,

onderdeel a, van de Participatiewet;
b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
   3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) adviseert het college van B&W met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

1. Het college van B&W gebruikt de methode van het UWV om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het UWV adviseert het college van B&W met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een

persoon. Het UWV hanteert hierbij haar eigen methode, zoals beschreven in de bijlage.

Artikel 4. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Tijdelijke verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijk van Nijmegen.

Aldus vastgesteld in de openbare Algemene bestuursvergadering van 24 november 2014.
De Voorzitter, De Secretaris,
drs. H.M.F. Bruls drs. W.G.R.J. van der Linden

Bijlage: De UWV-methode loonwaardemethodiek

De UWV loonwaardemethode bestaat uit meerdere fases. In de eerste fase wordt de opdracht geformuleerd, informatie verzameld en wordt verantwoord waarom die bronnen worden geraadpleegd. Dit kan gaan om medische rapportages, gesprek met de werkgever, dossier van de cliënt etc. Dit gebeurt om de tweede fase zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren om daarin een zo volledig beeld te kunnen hebben van de cliënt en taken.
In de tweede fase wordt de UWV loonwaarde methodiek daadwerkelijk uitgevoerd. Dit is een methode waarbij gebruik wordt gemaakt van de taak-uren analyse. De taken van een werknemer (op een dag/in al zijn werk) worden in kaart gebracht en er wordt daarbij objectief bekeken hoe lang de werknemer daarover doet. Dit wordt vergeleken met de tijd die een werknemer zonder beperkingen hierover doet. Bij een gecreëerde functie gebeurt dit dus op taakniveau en kunnen taken worden vergeleken met verschillende andere werknemers. De methode wordt tabelmatig ingevuld. Naast deze kwantitatieve invulling van de tabel maakt de arbeidsdeskundige ook een beschrijvende vergelijking. Dit gaat dus niet alleen om het tempo, maar ook om de kwaliteit van de opdracht (hoe zorgvuldig is de werknemer met beperkingen vergeleken met gezonde werknemer) en daarnaast wordt het afbreukrisico in kaart gebracht (hoeveel kwaliteitsverlies dat niet hersteld kan worden door de werknemer met beperkingen). Vervolgens worden deze percentages bij elkaar opgeteld en in een rekenformule wordt deze verder berekend. Dit betekent bijvoorbeeld als Taak A 40 procent kost van de tijd van werkzaamheden van de werknemer en dit leidt tot 20% kwaliteitsverlies en 10% tempoverlies dan betekent dat die Taak A (0,4 x (0,2 0,1))= 0,12, tot 12% minder loonwaarde leidt. De rekenformule kan afwijken als een taak extra belangrijk is en kan daarom dus een gewicht aan gehangen worden, maar dit zal vooraf zijn bepaald.
In fase drie wordt de begeleidingsbehoefte vastgesteld om de loonwaarde te kunnen (blijven) realiseren of te verbeteren. Hierbij wordt de beperking / belemmering beschreven en wat dat betekent voor zijn werk. En vervolgens worden de capaciteiten en vaardigheden beschreven en wat dit betekent voor zijn ontwikkelprofiel. Mede op basis hiervan wordt de belastbaarheid van de cliënt vastgesteld. Aan de hand van het fysieke functioneren, psychisch functioneren en werk gerelateerde sociale vaardigheden wordt de belastbaarheid beschreven van de functie en de gevolgen van de belemmering van de werknemer en het ontwikkelpotentieel hierin. Op basis hiervan wordt een inschatting gemaakt / feitelijk bekeken hoeveel begeleiding nodig is in instructie, het werkproces en het sociaal functioneren van de werknemer met een beperking. Deze extra investering van de werkgever wordt vervolgens in een percentage uitgedrukt van het aantal uren dat de werknemer met beperking werkt volgens dienstverband, en dit getal kan wederom nog worden meegenomen in de loonwaarde.
In de laatste fase worden nog overige factoren vastgesteld. Dit gaat om het vaststellen van verzuim, inzetbaarheid en of er voorzieningen aangepast moeten worden of dat er aanpassingen op de werkplek vereist zijn. Dit kan dan nog worden meegenomen in de loonwaarde.